

Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Pada Unit Pelaksana Teknis Pengembangan Budidaya Air Payau (UPT PBAP) Bangil Pasuruan

Sofeyiah

Unit Pelaksana Teknis Pengembangan Budidaya Air Payau (UPT PBAP) Bangil Pasuruan
Email. sofyzza40@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh motivasi kerja. Penelitian penjelasan (explanatory research) ini dilakukan di UPT PBAP Bangil Pasuruan, dengan melibatkan 47 responden sebagai sampel penelitian, diambil secara sensus. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner. kemudian dianalisis dengan metode analisis jalur untuk menguji pengaruh masing-masing variabel. Hasil penelitian antara lain: (1) Kompensasi secara langsung berpengaruh terhadap variabel Motivasi Kerja. (2) Lingkungan Kerja secara langsung berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel Motivasi Kerja. (3) Kompensasi secara langsung berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai. (4) Lingkungan Kerja secara langsung tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai. (5) Motivasi kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. (6) Kompensasi secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh motivasi kerja. Dan (7) Lingkungan Kerja secara tidak langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh motivasi kerja.

Kata kunci: kompensasi, lingkungan kerja, motivasi kerja, kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Keberadaan sumber daya manusia sangat penting dalam suatu organisasi. Organisasi dapat berjalan dengan baik diikuti dengan kualitas dan kinerja sumber daya manusia dengan baik. Sumber daya manusia yang bermutu akan membawa dampak yang positif terhadap perubahan secara organisasional. Di masa depan, organisasi akan menuntut pengelolaan yang semakin efektif, efisien dan produktif. Hal ini senada dengan pendapat Siagian (2015) tanpa mengurangi pentingnya perhatian yang tetap harus diberikan pada manajemen sumber-sumber organisasional lainnya, tidak bisa disangkal bahwa perhatian utama tidak bisa tidak harus diberikan pada manajemen sumber daya manusia. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja pegawai maka faktor-faktor yang mempengaruhi harus diperhatikan, seperti lingkungan kerja, kompensasi ataupun motivasi kerja.

Mangkunegara (2012) menjelaskan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Prawirosentono, 2010). Kinerja karyawan lebih mengarah pada tingkatan prestasi kerja karyawan. Kinerja karyawan merefleksikan bagaimana karyawan memenuhi keperluan karyawan dengan baik (Jayawarna, Macpherson dan Wilson, 2007).

Kinerja seorang karyawan akan baik bila ia mempunyai keahlian (skill) yang tinggi, bersedia bekerja karena gaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian dan mempunyai harapan (expectation) masa depan lebih baik (Crossman, 2003). Karyawan hampir selalu memiliki lebih dari satu kriteria karyawan atau dimensi. Kriteria karyawan adalah faktor yang terpenting dari apa yang dilakukan orang di karyawannya. Dalam artian, kriteria karyawan menjelaskan apa yang dilakukan orang di karyawannya. Oleh karena itu kriteria-kriteria ini penting, kinerja individual dalam karyawan haruslah diukur, dibandingkan dengan standar yang ada, dan hasilnya dikomunikasikan pada setiap karyawan.

Lingkungan kerja juga menjadi penentu kinerja pegawai. Lingkungan kerja memiliki andil yang besar terhadap berjalannya aktivitas organisasi dan memiliki pengaruh terhadap kinerja organisasi. Lingkungan kerja merupakan suatu hal yang sangat erat kaitannya dengan pegawai dimana ia bekerja. Sihombing (2001) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai faktor-faktor di luar manusia, baik fisik maupun non fisik. Nitisemito (2014), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas. Lingkungan kerja lebih dititik beratkan pada keadaan fisik. Dengan demikian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi pekerja ketika menjalankan tugas-tugas yang diberikan padanya. Sedarmayanti (2001) membagi lingkungan kerja menjadi dua bagian utama, yaitu lingkungan fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan kerja dan pegawai tidak bisa lepas begitu saja kaitannya dengan unsur organisasi yang saling mempengaruhi terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif akan membuat pegawai betah dan bekerja dengan aman dan nyaman sehingga pegawai bisa bekerja maksimal. Untuk mendapatkan lingkungan kerja yang kondusif dibutuhkan konsistensi dari organisasi untuk menyediakan fasilitas, sarana dan prasarana yang menunjang pegawai. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif tidak akan banyak membantu apabila kompensasi yang diterima masih belum memadai.

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja pegawai. Menurut Hasibuan (2013:118): “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Werther dan Davis dalam Hasibuan (2013:119) menyatakan, “kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia”.

Pendapat lain mengenai pengertian kompensasi dikemukakan oleh Handoko (2001:155) yaitu “segala sesuatu yang diterima oleh para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka”. Dessler (2007:46) membagi kompensasi menjadi dua bagian yakni pembayaran langsung (dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus), dan pembayaran tidak langsung (dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan liburan yang dibayar oleh pengusaha). Menurut Simamora (2006:445), Kompensasi merupakan terminologi luas yang berhubungan dengan imbalan finansial (financial rewards) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.

Milanovic et. al. (2018) menunjukkan bahwa kompensasi mampu meningkatkan kinerja pegawai. Ini didukung oleh Sturm, Vera dan Crossan (2017) bahwa kompensasi membuat pegawai semakin mampu meningkatkan kinerja. Sementara itu Kaldi dan Xafakos (2017) menunjukkan bahwa kompensasi juga mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Motivasi akan memberikan inspirasi, dorongan, semangat kerja bagi pegawai sehingga terjalin hubungan kerjasama yang baik antara pegawai dan pimpinan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal. Begitu juga motivasi berkaitan erat dengan usaha,

kepuasan pekerja dan performance pekerjaan (Gomes, 2003, 178). Mangkunegara (2009: 93) menyatakan bahwa motivasi adalah “kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Motivasi dapat pula dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri (drive arousal)”. Motivasi dalam diri pegawai diharapkan mampu membangkitkan dorongan dalam diri pegawai untuk mencapai tujuan dari motif pegawai bekerja.

Wilson (2012: 312) mendefinisikan motivasi sebagai “suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan yang berlangsung secara sadar”. Seseorang akan mau melakukan suatu perbuatan apabila ada dorongan untuk melakukan perbuatan tersebut. Sedangkan menurut Robbins and Mary (2002: 55) motivasi adalah “keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu”. Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri individu untuk bekerja semaksimal mungkin agar bisa mencapai suatu tujuan/keinginan.

Motivasi menjadi sangat penting karena dengan motivasi diharapkan setiap pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja kerja yang tinggi (Hasibuan, 2013: 92). Selain itu, motivasi kerja juga menjadi faktor yang menentukan dalam peningkatan Motivasi Kerja pegawai. Setiap pegawai memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Motivasi Kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pegawai memandang pekerjaannya. Motivasi Kerja tampak pada sikap pegawai, sikap positif bila puas atau sikap negatif bila tidak puas. Motivasi Kerja pegawai tinggi membuat moral kerja, dedikasi, dan kedisiplinan pegawai meningkat. Sebagai implementasi pasal 9 Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor : 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, telah ditetapkan Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor : 115 Tahun 2016 tentang Nomenklatur, Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur. Peraturan Gubernur Jawa Timur tersebut telah mengatur Nomenklatur UPT salah satunya adalah UPT Pengembangan Budidaya Air Payau, yang saat ini berkedudukan di Kelurahan Kalianyar Kecamatan Bangil Kabupaten Pasuruan.

UPT Pengembangan Budidaya Air Payau yang selanjutnya disingkat UPT PBAP merupakan unsur pelaksana teknis dinas yang melaksanakan kegiatan teknis operasional dan /atau kegiatan teknis penunjang tertentu. Ditegaskan bahwa UPT PBAP Bangil Pasuruan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas dinas dibidang pengembangan teknologi, kaji terap, desiminasi, pembinaan teknis, produksi, pelayanan usaha dan jasa budidaya air payau.

Sejak diberlakukannya Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor : 31 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Dinas Perikanan dan Kelautan Provisis Jawa Timur dan telah diganti dengan Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor : 115 Tahun 2016, UPT PBAP Bangil Pasuruan hingga saat ini mendapatkan Tugas untuk mengkoordinasikan Instalasi yang menjadi kewenangannya dibawah Seksi Produksi dan Penerapan Teknologi yang terdiri dari: (1) Instalasi Budidaya Air Payau Probolinggo, (2) Instalasi Budidaya Air Payau Lamongan, (3) Instalasi Budidaya Air Payau Prigi Trenggalek, dan (4) Instalasi Tambak Dinas Sidoarjo

Unit Pelaksana Teknis Pengembangan Budidaya Air Payau (UPT PBAP) Bangil Pasuruan sangat membutuhkan pegawai yang mempunyai kinerja tinggi. Secara organisasi UPT PBAP Bangil Pasuruan juga merupakan salah satu UPT lingkup Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur yang ditetapkan sebagai unit kerja yang bergerak di bidang teknis tertentu, yang tertuang dalam fungsi pelayanan, pembinaan dan pengujian lapangan (kaji terap) sesuai dengan tugas yang telah digariskan, tentunya sumberdaya manusia yang dimiliki harus berkinerja dan bermotivasi kerja tinggi yang menjadi syarat dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat agar pelayanan yang diberikan menjadi lebih baik.

METODE PENELITIAN

Penelitian explanatory ini dilakukan di UPT PBAP Bangil Pasuruan dengan melibatkan 47 responden yang diambil sampel dengan teknik sensus. Hal ini sebagaimana pendapat Arikunto (2013) Jika jumlah anggota subyek dalam populasi kurang dari 100 orang maka sebaiknya semua subyek itu diambil sebagai sampel (Arikunto, 2013). Data hasil penelitian dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner, kemudian selanjutnya dianalisis dengan menggunakan teknik analisis jalur dengan bantuan aplikasi SPSS versi 24.0 for Windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian hipotesis dianalisis regresi untuk menaksir pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Sedangkan dasar pengujian hipotesis menggunakan nilai probabilitas untuk uji secara parsial. Pengujian hipotesis dilakukan dengan teknik analisis regresi berganda yang distandarisasi dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Data diolah menggunakan *Software SPSS (Statistical Product and Service Solutions)* versi 24 for Windows.

Pengujian Hipotesis 1 dan 2

Pengujian hipotesis 1 dan 2 dilakukan untuk mengetahui pengaruh langsung dari Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja. Rekapitulasi hasil dari analisis tersebut disajikan oleh tabel di bawah ini.

Tabel 1. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Variabel	Koefisien regresi (b)	Std. Error (B)	Beta (β)	t hitung	Sig.	Keterangan
Konstanta	1,810	2,975		,608	,546	
X1	,748	,111	,703	6,732	,000	Signifikan
X2	,153	,132	,120	1,152	,255	Tidak Signifikan
Variabel terikat	= Motivasi Kerja (Z)					
R Square	= 0,52					
e1	= 1-R ² = 1-0.54=0,46					

Sumber : Data primer diolah 2018.

Dari tabel di atas , maka diperoleh model pertama sebagai berikut:

$$Z = \beta_{z \ x1} X1 + \beta_{z \ x2} X2 + e_1$$

$$Z = 0.703 X1 + 0.120 X2 + 0.46$$

Berdasarkan tabel di atas koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,54 yang berarti variabel Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja sebesar 54%. Dengan kata lain, Motivasi Kerja dipengaruhi oleh faktor Kompensasi dan Lingkungan Kerja sebesar 54%. Sedangkan sisanya 46% dijelaskan oleh variabel lain selain Kompensasi dan Lingkungan Kerja atau variabel yang tidak terdapat dalam model regresi ini.

Dari tabel di atas juga diketahui bahwa variabel Kompensasi mendapatkan nilai koefisien beta sebesar 0,703 dengan signifikansi (p-value) sebesar $0,000 < 0,05$. Ini berarti bahwa H1 diterima, bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Kompensasi Motivasi Kerja. Dengan demikian dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Kompensasi secara langsung berpengaruh signifikan secara positif terhadap Motivasi Kerja sebesar 0,703. Artinya, adanya peningkatan Kompensasi yang lebih baik dapat meningkatkan Motivasi Kerja. Demikian sebaliknya, penurunan faktor Kompensasi justru akan menurunkan Motivasi Kerja.

Dari tabel di atas juga diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja mendapatkan nilai koefisien beta sebesar 0,120 dengan signifikansi (p-value) sebesar $0,255 > 0,05$. Ini berarti bahwa H2 ditolak, bahwa terdapat pengaruh yang tidak signifikan dari Lingkungan Kerja

terhadap Motivasi Kerja. Dengan demikian dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja secara langsung berpengaruh tidak signifikan terhadap Motivasi Kerja sebesar 0,120. Artinya, adanya peningkatan Lingkungan Kerja yang lebih baik dapat meningkatkan Motivasi Kerja, walaupun tidak secara signifikan. Demikian sebaliknya, penurunan faktor Lingkungan Kerja justru akan menurunkan Motivasi Kerja.

Pengujian Hipotesis 3 dan 4

Pengujian hipotesis 3 dan 4 dilakukan untuk mengetahui pengaruh langsung dari Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Rekapitulasi hasil dari analisis tersebut disajikan oleh tabel di bawah ini.

Tabel 2. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel	Koefisien regresi (b)	Std. Error (B)	Beta (β)	t _{hitung}	Sig.	Keterangan
Konstanta	12,096	3,054		3,961	,000	
X1	,305	,114	,375	2,675	,010	Signifikan
X2	,155	,136	,160	1,140	,260	Tidak Signifikan
Variabel terikat = Kinerja Pegawai (Y)						
R Square = 0,02						
e1 = 1-R ² = 1-0.20=0,80						

Sumber : Data primer diolah 2018

Dari tabel di atas , maka diperoleh model kedua sebagai berikut:

$$Y = \beta_{z \ x1} X1 + \beta_{z \ x2} X2 + e_1$$

$$Y = 0.375 X1 + 0.136 X2 + 0.80$$

Berdasarkan tabel di atas koefisien determinasi (R²) adalah sebesar 0,20 yang berarti variabel Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai sebesar 20%. Dengan kata lain, Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh faktor Kompensasi dan Lingkungan Kerja sebesar 20%. Sedangkan sisanya 80% dijelaskan oleh variabel lain selain Kompensasi dan Lingkungan Kerja atau variabel yang tidak terdapat dalam model ini.

Dari tabel di atas juga diketahui bahwa variabel Kompensasi mendapatkan nilai koefisien beta sebesar 0,375 dengan signifikansi (p-value) sebesar 0,010 < 0,05. Ini berarti bahwa H3 diterima, bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X1) secara langsung berpengaruh signifikan secara positif terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,375. Artinya, adanya peningkatan Kompensasi yang lebih baik dapat meningkatkan Kinerja Pegawai. Demikian sebaliknya, penurunan faktor Kompensasi justru akan menurunkan Kinerja Pegawai.

Dari tabel di atas juga diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja mendapatkan nilai koefisien beta sebesar 0,160 dengan signifikansi (p-value) sebesar 0,260 > 0,05. Ini berarti bahwa H4 ditolak, bahwa terdapat pengaruh yang tidak signifikan dari Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja secara langsung berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,160. Artinya, peningkatan Lingkungan Kerja yang lebih baik dapat meningkatkan Kinerja Pegawai walaupun tidak signifikan. Demikian sebaliknya, penurunan faktor Lingkungan Kerja justru akan menurunkan Kinerja Pegawai.

Pengujian Hipotesis 5

Pengujian hipotesis 5 dilakukan untuk mengetahui pengaruh langsung dari Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai. Rekapitulasi hasil dari analisis tersebut disajikan oleh tabel di bawah ini.

Tabel 3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel	Koefisien regresi (b)	Std. Error (B)	Beta (β)	t _{hitung}	Sig.	Keterangan
Konstanta	16,257	2,174		7,477	,000	
Z	,255	,108	,333	2,369	,022	Signifikan
Variabel terikat	= Kinerja Pegawai (Y)					
R Square	= 0,11					
e1	= 1-R ² = 1-0.11=0,89					

Sumber : Data primer diolah 2018

Dari tabel di atas , maka diperoleh model ketiga sebagai berikut:

$$Y = \beta_{yz} .XZ +e_1$$

$$Y = 0.333 X1 +0.11$$

Berdasarkan tabel di atas koefisien determinasi (R²) adalah sebesar 0,11 yang berarti variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai sebesar 11%. Dengan kata lain, Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh faktor Motivasi Kerja sebesar 11%. Sedangkan sisanya 89% dijelaskan oleh variabel lain selain Motivasi Kerja atau variabel yang tidak terdapat dalam model ini.

Dari tabel di atas juga diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja mendapatkan nilai koefisien beta sebesar 0,333 dengan signifikansi (p-value) sebesar 0,022<0,05. Ini berarti bahwa H5 diterima, bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja secara langsung berpengaruh signifikan secara positif terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,333. Artinya, adanya peningkatan Motivasi Kerja yang lebih baik dapat meningkatkan Kinerja Pegawai. Demikian sebaliknya, penurunan faktor Motivasi Kerja justru akan menurunkan Kinerja Pegawai.

Pengaruh Tidak Langsung Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai melalui Motivasi Kerja

Setelah mengetahui pengaruh secara langsung dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat baik model persamaan regresi pertama sampai ketiga, kemudian selanjutnya dihitung pengaruh tidak langsung dari variabel Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai melalui Motivasi Kerja.

Pengaruh tidak langsung variabel bebas terhadap variabel terikat dapat diketahui melalui perkalian nilai pengaruh langsung (koefisien *beta terstandarisasi*) pada masing-masing persamaan. Dalam penelitian ini, untuk mengetahui pengaruh tidak langsung variabel Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai melalui Motivasi Kerja adalah sebagai berikut:

$$PTL_{ZYX1} = X1 \rightarrow Z \rightarrow Y$$

$$= 0,703 \times 0,333 = 0,234$$

$$PTL_{ZYX2} = X2 \rightarrow Z \rightarrow Y$$

$$= 0,120 \times 0,333= 0,040$$

Berdasarkan analisis data di atas, kemudian dapat disajikan secara rinci pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. Nilai Koefisien Korelasi (pengaruh) Antar Variabel

	LANGSUNG	TIDAK LANGSUNG	TOTAL
Dari X1	Ke Z = 0,703	0,00	0,703
	Ke Y = 0,375	Ke Y Melalui Z = $0,703 \times 0,333 = 0,234$	0,608
Dari X2	Ke Z = 0,120	0,00	0,120
	Ke Y = 0,160	Ke Y Melalui Z = $0,120 \times 0,333 = 0,040$	0,200
Dari Z	Ke Y = 0,333	0,00	0,333

Sumber : Data primer diolah 2018

Kemudian dari hasil perhitungan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Terdapat pengaruh positif yang signifikan secara langsung antara variabel X1 terhadap Z sebesar 0,703.
2. Terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan secara langsung antara variabel X2 terhadap Z sebesar 0,120.
3. Terdapat pengaruh positif yang signifikan secara langsung antara variabel X1 terhadap Y sebesar 0,375.
4. Terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan secara langsung antara variabel X2 terhadap Y sebesar 0,160.
5. Terdapat pengaruh positif yang signifikan secara langsung antara variabel Z terhadap Y sebesar 0,333.
6. Terdapat pengaruh positif antara variabel X1 terhadap Y yang dimediasi oleh Z sebesar 0,608.
7. Terdapat pengaruh positif antara variabel X2 terhadap Y yang dimediasi oleh Z sebesar 0,200.

Pembahasan

Pada bagian ini akan disampaikan pembahasan terhadap hasil penelitian yang disajikan di atas. Secara umum dapat disampaikan bahwa seluruh analisis menunjukkan hasil yang positif dan signifikan. Untuk lebih jelasnya dapat disampaikan di bawah ini.

Pengaruh Langsung Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Dari hasil penelitian di atas dapat dilihat bahwa Kompensasi pegawai mempunyai pengaruh secara langsung dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pegawai UPT PBAP Bangil Pasuruan. Artinya bahwa dengan memberikan Kompensasi kepada pegawai UPT PBAP Bangil Pasuruan maka akan dapat meningkatkan Motivasi Kerja pegawai. Peningkatan kompetensi yang diberikan kepada pegawai akan mampu membuat pegawai UPT PBAP Bangil Pasuruan menghasilkan motivasi kerja lebih baik, tentu saja dengan adanya Kompensasi tersebut pegawai UPT PBAP Bangil Pasuruan akan dapat memberikan kontribusi terbaik dalam menyelesaikan tugasnya. Temuan penelitian ini mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Sukidi dan Wajdi (2016) yang menyatakan bahwa Kompensasi akan mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai. Peningkatan Motivasi Kerja sendiri dapat mendukung kinerja pegawai UPT PBAP Bangil Pasuruan.

Lingkungan Kerja juga menunjukkan pengaruh secara langsung dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pegawai UPT PBAP Bangil Pasuruan. Artinya bahwa Lingkungan Kerja

pada UPT PBAP Bangil Pasuruan akan membawa dampak pada peningkatan Motivasi Kerja pegawai. Lingkungan Kerja akan mampu membuat pegawai mendapatkan dukungan dan perhatian baik di UPT PBAP Bangil Pasuruan sehingga mampu menghasilkan motivasi kerja yang tinggi. Motivasi kerja tinggi ini tentu akan sangat penting bagi pegawai yang ada di UPT PBAP Bangil Pasuruan sehingga memungkinkan UPT PBAP Bangil Pasuruan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Temuan penelitian ini mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Murdiyanton (2002) yang menyatakan bahwa bahwa Lingkungan Kerja pegawai yang baik mampu meningkatkan Motivasi Kerja pegawai.

Pengaruh Langsung Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa Kompensasi pegawai mempunyai pengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPT PBAP Bangil Pasuruan. Artinya bahwa dengan peningkatan Kompensasi pegawai UPT PBAP Bangil Pasuruan maka akan membawa dampak pada peningkatan kinerja pegawai. Temuan penelitian ini mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Sukidi dan Wajdi (2016) yang menyatakan bahwa Kompensasi pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai bila menggunakan intensitas, penetapan waktu dan pendekatan yang tepat. Pernyataan ini didukung oleh Sturm et. al. (2017) yang menyatakan bahwa organisasi yang mempunyai pegawai dengan kompetensi tinggi lebih memungkinkan meningkatkan kinerja pegawai.

Lingkungan kerja menunjukkan pengaruh secara langsung tidak signifikan terhadap kinerja pegawai UPT PBAP Bangil Pasuruan. Artinya bahwa Lingkungan Kerja di UPT PBAP Bangil Pasuruan membawa dampak pada peningkatan kinerja, walaupun tidak signifikan. Selain itu Lingkungan Kerja dapat membuat pegawai mampu menyelesaikan tugasnya secara tepat waktu. Murdiyanto (2012) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berfungsi untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh Langsung Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil penelitian di atas dapat dilihat bahwa Motivasi Kerja pegawai mempunyai pengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPT PBAP Bangil Pasuruan. Artinya bahwa peningkatan Motivasi Kerja pegawai mampu meningkatkan kinerja pegawai UPT PBAP Bangil Pasuruan. Motivasi Kerja tinggi tentu akan membuat pegawai UPT PBAP Bangil Pasuruan mampu memberikan kontribusi terbaik pada UPT PBAP Bangil Pasuruan. Kontribusi ini tentu akan membuat pegawai akan menjadi semakin merasa dibutuhkan dan dihargai. Ini tentu saja akan membuat pegawai bekerja lebih giat lagi dan kinerja semakin meningkat. Temuan penelitian ini mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Sukidi dan Wajdi (2016) dan Murdiyanto (2012) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja akan mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh Tidak Langsung Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja

Pengujian pengaruh tidak langsung Kompensasi terhadap kinerja pegawai UPT PBAP Pasuruan melalui Motivasi Kerja menunjukkan ada pengaruh tidak langsung dan signifikan dengan koefisien sebesar 0,608. Hasil pengaruh tidak langsung ini menunjukkan nilai yang lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsung yang juga signifikan (0,703). Hal ini menunjukkan bahwa melalui variabel Motivasi Kerja, maka pengaruh tidak langsung dari Kompensasi terhadap kinerja menjadi turun walaupun tetap signifikan. Pengujian pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai UPT Bangil PBAP Pasuruan melalui Motivasi Kerja menunjukkan ada pengaruh tidak langsung dan signifikan dengan koefisien sebesar 0,608. Hasil pengaruh tidak langsung ini menunjukkan nilai yang lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsung yang juga signifikan (0,703). Hal ini menunjukkan bahwa melalui variabel Motivasi Kerja, maka pengaruh tidak langsung dari Lingkungan Kerja

terhadap kinerja pegawai UPT PBAP Bangil Pasuruan signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dilakukan oleh Sukidi dan Wajdi (2016) yang menyatakan bahwa peningkatan kompensasi berbasis Motivasi Kerja akan menghasilkan kinerja pegawai yang unggul dibandingkan dengan kinerja pegawai rata-rata.

Pengujian pengaruh tidak langsung Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai UPT PBAP Bangil Pasuruan melalui Motivasi Kerja menunjukkan ada pengaruh tidak langsung tidak signifikan dengan koefisien sebesar 0,200. Hasil pengaruh tidak langsung ini menunjukkan nilai yang lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung yang juga tidak signifikan (0,160). Hal ini menunjukkan bahwa melalui variabel Motivasi Kerja, maka pengaruh tidak langsung dari Kompensasi terhadap kinerja menjadi meningkat walaupun tetap signifikan. Pengujian pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai UPT PBAP Bangil Pasuruan melalui Motivasi Kerja menunjukkan ada pengaruh tidak langsung tidak signifikan dengan koefisien sebesar 0,200. Hasil pengaruh tidak langsung ini menunjukkan nilai yang lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung yang juga tidak signifikan (0,200). Hal ini menunjukkan bahwa melalui variabel Motivasi Kerja, maka pengaruh tidak langsung dari Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai UPT PBAP Bangil Pasuruan tidak signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dilakukan oleh Murdiyanto (2012) yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja yang baik didukung oleh Motivasi Kerja akan menghasilkan kinerja pegawai yang lebih baik.

KESIMPULAN

Hasil analisis data yang telah dijabarkan dalam pembahasan hasil penelitian menghasilkan kesimpulan berikut. (1) Kompensasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja. (2) Lingkungan Kerja secara langsung berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel motivasi kerja artinya lingkungan kerja pada UPT PBAP Bangil belum maksimal dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai. (3) Kompensasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai artinya semakin besar kompensasi meningkatkan kinerja pegawai. (4) Lingkungan Kerja secara langsung berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai artinya lingkungan kerja belum maksimal dapat meningkatkan kinerja pegawai di UPT PBAP Bangil (5) Motivasi kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai artinya semakin tinggi motivasi dapat meningkatkan kinerja pegawai. (6) Kompensasi secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh motivasi kerja artinya kompensasi secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh Motivasi kerja., dan (7) Lingkungan Kerja secara tidak langsung berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh motivasi kerja artinya lingkungan kerja secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh motivasi kerja.

Beberapa keterbatasan-keterbatasan yang harus dihadapi, antara lain: (1) Dalam rangka untuk lebih bisa mengungkap pengaruh kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai UPT PBAP di Indonesia pada umumnya dan UPT PBAP Bangil Pasuruan khususnya, masih diperlukan sampel yang lebih beragam. Jadi tidak hanya melihat pada satu unit UPT PBAP Bangil Pasuruan saja, tetapi bisa meneliti seluruh UPT PBAP di seluruh Indonesia, sehingga nantinya bisa meningkatkan generalisasi hasil yang diperoleh. (2) Penelitian ini menggunakan variabel Kompensasi dan Lingkungan Kerja. Sehingga untuk dapat mengungkap kebenaran teori secara utuh, masih perlu ditambahkan beberapa sub variabel pengembangan sumberdaya manusia lain yang belum dimasukkan dalam penelitian ini, seperti perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, pelatihan, dan pemutusan hubungan kerja. Dengan demikian, temuan-temuan yang diperoleh, nantinya bisa lebih komprehensif. (3) Pengukuran kinerja dalam penelitian ini masih terbatas pada pengukuran kinerja pegawai didasarkan pada penilaian sendiri oleh pegawai. Sedangkan menurut teori dan beberapa

temuan riset terdahulu, pengukuran kinerja pegawai sesungguhnya begitu kompleks, termasuk didalamnya pengukuran kinerja pegawai oleh rekan sejawat ataupun oleh pimpinan. Oleh karena itu diharapkan penelitian mendatang dapat mengembangkan penelitian ini dengan memasukkan penilaian kinerja pegawai yang lain. (4) Alat analisis yang dipergunakan dalam penelitian ini dengan Path Analysis terbatas hanya dapat melihat hubungan antar variabel saja. Dengan demikian tidak mengungkap hubungan antar indikator dari masing-masing variabel, terutama hubungan kausal antara indikator kompensasi dan disiplin terhadap indikator Motivasi Kerja dan indikator pada kinerja pegawai, dalam rangka dapat mengungkap dominasi pengaruh dari masing-masing indikator tersebut terhadap indikator yang lain, sehingga mampu memberikan gambaran yang lebih detail bagi UPT PBAP Bangil Pasuruan. Namun demikian, dibalik keterbatasan-keterbatasan yang ada tersebut, sesungguhnya dalam pelaksanaan proses penelitian ini, peneliti telah melakukan upaya-upaya secara maksimal, kearah kesempurnaan proses pelaksanaan dan hasil penelitian seperti yang diharapkan

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT.Rineka Cipta
- Crossman, Alf. 2003. "Job Satisfaction And Employee Performance Of Lebanese". *Journal of Managerial Psychology* Vol. 18 No. 4, 2003 pp. 368-376
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Jayawarna, Dilani., Allan Macpherson dan Allison Wilson. 2007. "Training commitment and performance in manufacturing SMEs". *Journal of Small Business and Enterprise Development*, Volume 14 Number 2 pp. 321-338
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, Fred. 2012. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mangkunegara. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- _____. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Maslow, Abraham H. 2010. *Motivation and Personality*. Jakarta: Rajawali.
- Mathis, R. L dan J. H. Jackson. 2006. *Human Resource Management (10th ed.)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nitisemito, Alex S. 2014. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nunnally, J. 1967. *Psychometric Methods*. New York: McGraw-Hill.
- Prawirosentono. 2010. *Kinerja dan Motivasi Karyawan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Robbins, Stephen dan Coulter Mary. 2002. *Manajemen*. Jakarta: Gramedia.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandarmaju
- Siagian, Sondang. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi.
- _____. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2*. Yogyakarta: STIE.
- Solimun. 2010. *Analisis Multivariat Pemodelan Struktural Metode Partial Least Square- PLS*. Malang: Citra.
- Sturm, Rachel E., Dusya Vera dan Mary Crossan. 2017. "The Entanglement Of Leader Character And Leader Competence And Its Impact On Performance". *The Leadership Quarterly*, 28 , 349-366
- Sukidi dan Farid Wajdi. 2016. "Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening". *DAYA SAING Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya* Vol. 18, No. 2, halaman 79-
- Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.